

# **KUALITAS KEHIDUPAN KERJA CV PANCA PUTRA PERKASA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan  
Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

**PANJI ADITYA PRABOWO**

**F100140129**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA CV PANCA PUTRA PERKASA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**PANJI ADITYA PRABOWO**

**F100140129**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Susatyo Yuwono, S.Psi., M. Si., Psikolog**

**NIK/NIDN.838/0624067301**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA CV PANCA PUTRA PERKASA**


OLEH :

**PANJI ADITYA PRABOWO**

**F100140129**

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Hari Rabu, 14 Juli 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psi (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Achmad Dwiyanto O., S.Psi., M.Si (.....)  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ajeng Nova Dumpratiwi, S.Psi., M. Psi., Psikolog (.....)  
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan



**Prof. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D**

**NIK/NIDN: 799/0629037401**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Juli 2021

Penulis



**PANJI ADITYA PRABOWO**

F100140129

# **KUALITAS KEHIDUPAN KERJA CV PANCA PUTRA PERKASA**

## **Abstrak**

Menurut data Badan Pusat Statistik pada tahun 2012-2015, Indonesia mengalami peningkatan jumlah perusahaan setiap tahunnya. Perusahaan dituntut mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam segi kualitas barang, harga barang, maupun pelayanan agar dapat menarik konsumen untuk membeli atau memakai jasa dari perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) sejumlah pekerja terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan akibat virus corona tembus 3,06 juta orang. Angka tersebut merupakan data per 27 Mei 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana "Kualitas Kehidupan Kerja CV PANCA PUTRA PERKASA). Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif untuk memperoleh informasi mengenai kualitas kehidupan kerja CV PANCA PUTRA PERKASA secara mendalam dan komprehensif. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa aspek dari kualitas kerja yang pertama adalah kompensasi yang cukup meliputi : gaji yang sudah sesuai dengan UMP / UMK, bonus dan tunjangan. Kemudian aspek kedua adalah K3 yaitu terdapatnya fasilitas yang mendukung untuk bekerja, serta tersedianya BPJS. Aspek yang ketiga Komunikasi yaitu meliputi semua informasi yang disampaikan dari atasan kepada bawahan tergolong terbuka. Aspek yang keempat adalah penyelesaian konflik berupa karyawan diberikan kebebasan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi didalam perusahaan hal ini akan berdampak dengan meningkatnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan konflik.

**Kata Kunci :** kualitas kehidupan kerja, aspek kualitas kehidupan kerja, kepuasan karyawan

## **Abstract**

According to data from the Central Statistics Agency in 2012-2015, Indonesia experienced an increase in the number of companies. Companies are required to be able to compete with other companies in terms of quality of goods, prices of goods, and services in order to attract consumers to buy or use the services of the company. Meanwhile, according to the Ministry of Manpower (Kemnaker), a number of workers were laid off and laid off due to the corona virus, which penetrated 3.06 million people. This figure is data as of May 27, 2020. The purpose of this study is to find out how the "Quality of Work Life of CV PANCA PUTRA PERKASA). In this study using a qualitative descriptive method. This study uses descriptive qualitative to obtain information about the quality of work life of CV PANCA PUTRA PERKASA in depth and comprehensively. Based on the results of the analysis of the data obtained, it can be concluded that the first aspect of the quality of work is adequate compensation including: salary that is in accordance with the UMP / UMK, bonuses and benefit. Then the second aspect is K3, namely the existence of facilities that support work, as well as the availability of BPJS. The third aspect of communication, which includes all information conveyed from superiors to subordinates, is classified as open. The fourth aspect is conflict resolution in the form of employees being given the freedom to resolve conflicts that occur within the company, this will have an impact on increasing the ability of employees to resolve conflicts.

**Keyword :** quality of work life, quality aspects of work life, employee satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan badan pusat statistik tahun 2012 menunjukkan perusahaan diindonesia 23.592, pada tahun 2013 jumlah perusahaan diindonesia bertambah 23.698, pada tahun 2014 jumlah perusahaan bertambah menjadi 24.529 dan pada tahun 2015 jumlah perusahaan bertambah menjadi 24.529 dan berdasarkan badan pusat statistik karanganyar industrial di karanganyar di bagi menjadi 3 jenis : industri kecil, industri besar, industri rumah tangga. Industri kecil berjumlah 7138 unit dengan tenaga kerja berjumlah 36495 orang, industri besar berjumlah 59 unit dengan jumlah tenaga kerja 17738 orang, industri rumah tangga dengan jumlah unit 1186 unit memiliki tenaga kerja 1395 orang.

Data tersebut menunjukkan adanya peningkatan laju pertumbuhan perusahaan saat itu terbilang tinggi, dengan perkembangan jumlah perusahaan dari tahun ke tahun meningkat, membuat perusahaan dituntut mampu bersaing dalam kualitas barang, harga barang, inovasi atau gagasan dan pelayanan agar mampu menarik para konsumen untuk membeli produk yang diproduksi oleh perusahaan tersebut. Adapun unsur pengaruh terhadap keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Menurut Kementrian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan akibat virus corona tembus 3,06 juta orang, Angka itu merupakan data per 27 Mei 2020. Secara rinci data tenaga kerja yang terkena masalah PHK akibat corona dibagi menjadi beberapa bagian. Pertama, pekerja formal yang dirumahkan sebanyak 1,085.284 orang. Kedua pekerja formal yang terkena PHK akibat corona sebanyak 380.221 orang. Ketiga pekerja informal sebanyak 318.959. Keempat pekerja formal dan informal sebanyak 1.757.464 orang. Kelima calon pekerja migran indonesia sebanyak 34.179 orang. Keenam, pemulangan pemagangan sebanyak 465 orang. Ketujuh calon pekerja migran indonesia sebanyak 34.644 orang. Kedelapan, data yang belum lengkap sebanyak 1.274,459 orang.

Sumber yang paling penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, yang dimana sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi, dan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja sebaik mungkin untuk memajukan perusahaannya itu. Apalagi kepada perusahaan industri kreatif, sumber daya manusia adalah ujung dari menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dengan sumber daya manusia yang

mampu mempertahankan inovasi-inovasi untuk kemajuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Aryansah & Kusumaputri (2013).

Selain mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik perusahaan juga dituntut untuk mampu memperhatikan kualitas kehidupan kerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengoptimalkan dan memperhatikan kualitas kehidupan kerja dari karyawan akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan akan membuat karyawan itu merasa dirinya di hargai saat bekerja didalam perusahaan serta akan membuat karyawan itu akan bertahan didalam perusahaan.

Menurut Habibah & Lubis,(2015) Tetapi tidak sedikit perusahaan di masa kini yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) para pekerjanya ataupun karyawannya berdasarkan aspek kualitas kehidupan kerja. Mereka tidak dapat memberikan suatu situasi kerja yang dapat membuat seorang karyawan atau seorang pekerja merasakan sebuah kondisi yang nyaman dari pekerjaan tersebut. Para pemilik perusahaan terlalu menikati hasil atas keberhasilan perusahaannya akan tetapi tidak melihat dari mana keberhasilan itu didapatkan

Menurut Cascio, Managing Human Resource : Productivity, Quality of Life, Profits, (2006) Kualitas Kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan yang pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah kumpulan keadaan juga praktek dari tujuan organisasi. Pandangan yang kedua mengenai kualitas kehidupan kerja yaitu sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relati merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

CV PANCA PUTRA PERKASA merupakan sebuah perusahaan industrial yang mengelola bahan mentah seperti biji plastik menjadi barang yang siap pakai seperti kantong plastik. Perusahaan ini berdiri dari tahun 2010 hingga sekarang, CV PANCA PUTRA PERKASA terletak di daerah colomadu. CV ini memiliki karyawan yang berjumlah  $\pm$  300 karyawan, serta CV ini memiliki 5 devisi yang mana setiap devisi memiliki tugas dan jumlah karyawan yang berbeda disetiap devisi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 september 2017 pada pihak personalia berinisial N. Pihak personalia CV panca putra perkasa mengatakan bahwa setiap pekerja yang berada di perdevisi diberikan kesempatan untuk mengikuti sebuah rapat yang dimana rapat tersebut akan membahas kendala dari setiap devisi dan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan dari devisi satu kepada devisi lain

rapat ini bertujuan untuk mendekatkan antar divisi, dan membuat karyawan dapat memberikan gagasan atau ide mereka demi kemajuan divisi, dalam pengembangan karir dalam CV panca putra perkasa memberikan kesempatan untuk mendapatkan sebuah kenaikan jabatan ataupun mendapatkan promosi jabatan, seorang karyawan yang akan mendapatkan promosi haruslah dapat memenuhi beberapa syarat seperti jam terbang karyawan itu sendiri, serta sikap kerja dari karyawan itu dan mendapatkan rekomendasi dari staff yang terkait dari divisi tersebut. Jika terdapat sebuah konflik antara divisi maupun antar anggota didalam divisi tersebut, maka karyawan di berikan kesempatan dalam memecahkan konflik tersebut dan jika karyawan tersebut tidak dapat memecahkan konflik atau masalah tersebut maka dari pihak personalia akan memusyawarahkannya. Apabila ada informasi yang diberikan oleh personalia, maka informasi yang diberikan tersebut harus diberitahukan juga kepada karyawan. Bentuk keamanan kerja yang diberikan oleh CV PANCA PUTRA PERKASA kepada karyawannya yaitu jika terdapat karyawan yang memiliki masalah dalam bekerja maka perusahaan tidak langsung memecat karyawan tetapi perusahaan memanggil karyawan yang mengalami masalah dalam bekerja dan akan menegur karyawan tersebut. Jika masalah tersebut disebabkan karna kurang sesuainya bidang yang ditempati karyawan tersebut, maka personalia memberikan training kepada karyawan tersebut pada bidang yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Untuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, pihak personalia menjawab jika pemberian kompensasi kepada karyawan selalu tepat waktu dan terkadang dari pihak perusahaan memberikan bonus kepada karyawannya hal ini dilakukan untuk menjaga kinerja karyawan itu sendiri. Bonus-bonus tersebut bisa berupa bonus dalam performa yang diberikan kepada karyawan dua bulan dalam setahun dan bonus doorprize yang dilakukan pada bulan mei, dikarenakan pada saat bulan mei produksi plastik di CV putra panca perkasa menurun. Serta pihak perusahaan juga memberikan loker pada setiap pekerja untuk menaruh barang yang dibawa oleh pekerja.

## **2. METODE**

Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun pendekatan yang digunakan di penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian dekriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai kualitas kehidupan kerja CV PANCA PUTRA PERKASA secara mendalam dan komprehensif. Dalam pengumpulan data, adapun



karakteristik dari informan yang ditentukan yaitu bekerja selama lebih dari 2 tahun, bekerja didevise yang berbeda. Lokasi dalam pengambilan data ini adalah CV PANCA PUTRA PERKASA dan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu dengan memilih informan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sebelum melakukan penelitian ini peneliti terlebih dahulu meminta izin kepada HRD CV PANCA PUTRA PERKASA. Setelah itu pihak HRD memilih karyawan yang bersedia melakukan wawancara serta peneliti memberikan lembar persetujuan untuk ditandatangani sebagai bentuk kesediaan untuk diwawancarai. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 November 2018 untuk informas K dan T yang dilakukan diruang tunggu perusahaan dan pada tanggal 13 Desember 2018 untuk informan DP dan A yang dilakukan diruang tunggu perusahaan. Hasil wawancara yang dilakukan kepada seluruh informan menyatakan bahwa perusahaan memberikan gaji / upah kepada karyawan sudah sesuai dengan UMP /UMK serta terdapat bonus yang diterima karyawan ketika karyawan tersebut melebihi batas produksi, serta perusahaan juga memberikan tunjangan hari raya kepada karyawannya. Menurut hasil wawancara informan komunikasi yang ada diperusahaan yaitu dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti rapat yang diadakan setiap minggunya, serta di dalam rapat tersebut karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan ide / gagasan / saran untuk perusahaan. Dalam penyelesaian konflik yang ada diperusahaan, informan mengatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menmyelesaikan masalah yang dialami dan ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah tersebut, karyawan dapat meminta saran / solusi kepada HRD untuk permasalahan tersebut. Menurut informan yang diwaawncara i K3 yang terdapat di perusahaan yaitu dengan menyediakan BPJS untuk karyawan yang bersedia mendaftar, jika terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan tidak terdaftar di BPJS maka perusahaan akan memberikan pertolongan pertama, lalu perusahaan akan membawa karyawan tersebut ke rumah sakit terdekat, selain menyediakan BPJS perusahaan juga menyediakan peralatan kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan agar karyaaawan merasa aman dan nyaman saat bekerja

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan wawancara semua informan mengatakan bahwa pihak perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sudah sesuai dengan UMP/ UMK serta perusahaan juga memberikan bonus kepada karyawan jika melebihi target produksi.

“ .... Kalau gaji sesuai UMK kan sayakan wes sah.... ”(W.K/252-253)

*“Oh sudah mas sudah apa sekarang UMP upah minimal perkotaan sudah sesuai dengan itu mas terkadang sekarang malah sudah lebih ya mas” (W.T/438-440)*

*“Model bonus jadi setiap bulan itu ada transferan, transferan dalam bentuk uang tergantung itu kerjanya gimana mencapai target apa enggak jadi itu nanti dapatnya tergantung targetnya itu” (W.DP/271-273)*

*“....sekelas supervisor keatas itu ada premi yang tinggi kalau untuk operator kita ada bonus performa lah itu dari dianya sendiri jadi operator kerjanya bagus targetnya sudah tercapai kita kasih nominal angkanya....” (W.A/327-330)*

Menurut Hariandja, (2007) Salah satu aspek dari kualitas kehidupan kerja yaitu Gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Sedangkan menurut Sajjad & Abbasi, (2014) Kompensasi yang memadai dan adil :mencangkup unsur-unsur seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang dihasilkan pegawai, yang dimana hal tersebut diharapkan sesuai dan adil.

Berdasarkan data hasil wawancara pada aspek komunikasi menunjukan bahwa, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti rapat yang diadakan setiap minggunya, dan karyawan juga dapat menyampaikan gagasan, ide dan memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan. Hal ini akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan akan membuat karyawan merasa dihargai saat bekerja jika perusahaan dapat menerima ide atau gagasan dari karyawan.

*“Satu bisa melalui pengumuman, pengumuman yang ditempel kedua bisa melalui kepshift, kepshfit kepala shift devisi nah itu kita brefieng untuk menyampaikan keanak buah kalau memang ada keluhan iya kita awasi atau kita bisa bantu...” (W.K/272-274)*

*“Kan gini mas, seg disini ada beberapa satu devisilah ada quality kontrolnya mas nanti ada meeting kita sendiri kuali konntrol ada meeting sendiri karyawan, katakanlah operator ada meeting tersendiri terus untuk supervisor ada meeting tersendiri jadi nanti terus suatu saat ikut bareng gitu mas...” (W.T/53-57)*

*“Iya itu bisa diadakan rapat mas untuk tiap minggunya ... tiap hari selasa nanti itu kita para operator nanti apa saja keluhan bagaimana nanti ada masalah*

*dan mencari solusi jalan keluarnya dirapat itu”(W.DP/18-20*  
*“Diperusahaan pak kita ada ruangan sendiri maksudnya ruang meeting itu*  
*disiapkan jadi semua saja yang akan mengadakan rapat dari operator dari staff*  
*produksi misalkan dibagian HD lah nanti kita adakan rapat terbatas setiap*  
*minggunya sudah kita jadwalkan nah nanti dibagian finishing mereka juga ada*  
*urusan finishing juga dilakukan diruang meeting atau ruang rapat itu dan untuk*  
*evaluasi tiap minggunya kita lakukan (W.A/52-58)*

Menurut Cascio, (1992) Salah satu aspek kehidupan kerja yaitu Komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan group. Perlu disadari bahwa setiap karyawan dilingkungan organisasi juga memerlukan hubungan manusiawi yang afektif dan efisien dalam bekerja sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara dalam penyelesaian konflik didapatkan data bahwa perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi diperusahaan, jika karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah tersebut. Maka karyawan meminta bantuan kepada HRD untuk menemukan solusi dari masalah yang dialami.

*“...itu nanti dirembuk dari permasalahan itu apa?solusinya gimana apakah*  
*memang perlu HRD terjun langsung kebawah apa emang itu tadi kekaprodnya*  
*kekapshifnya dulu baru kesupervisornya dari supervisor ke anak buahnya, jadi*  
*memperdayakan semua lini lini ke atas”(W.K/74-79)*  
*“Lah itu sering mas biasanekan kan ada permasalahan dari antara devisi itu*  
*saling berkaitankan mas nah misale devisi satu ..... nah itu semisal hasilnya*  
*kurang bagus untuk di devisi akhir diakhir aja mas soale nantikan ketemunya*  
*diakhir devisi untuk difinishing nantikan bisa dilihat....(W.T/204-208)*  
*“Iya kalau kita konfliknya kita bicarakan dulu mas sama-sama iya kalau tidak*  
*bisa kekaprodnya ke HRDnya ... meminta solusi”(W.DP/133-134)*  
*“Kalau saya sih ya pelajari dahulu ya konfliknya itu seperti apa penyebabnya*  
*apa lah setelah itu kita cek kalau semisal diranah antar karyawan biasanya kita*  
*libatkan keduanya tapi kalau masalahnya diproduksi dan kalau dari saya sih*  
*kalau dari supervisornya ..... kalau itu melibatkan HRD iya kita meminta*  
*tolong kepada HRD”(W.A/217-224)*

Berdasarkan Hasil wawancara yang dilakukan memperoleh data tentang Kesehatan, Keselamatan, Kesejahteraan Karyawan(K3). Di perusahaan telah menyediakan fasilitas K3

untuk karyawan seperti adanya BPJS untuk karyawan yang bersedia, adanya peralatan pendukung untuk bekerja agar keselamatan karyawan terjamin, serta perusahaan akan bertanggung jawab ketika terjadi kecelakaan kerja kepada karyawannya. Selain membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk para pekerja. Perusahaan juga mengadakan sebuah event yang selalu di adakan setahun sekali, Dengan memberikan rasa aman dan nyaman dilingkungan kerja akan membuat karyawan merasa betah bekerja dengan waktu yang cukup lama. Hal tersebut menunjukan kualitas kehidupan kerja pada karyawan tergolong tinggi.

*“....tetapi kalau urusan BPJS tetapi kita ada pengajuan siapa yang mau mendapatkan BPJS silakan mengisi formulir nanti kita berusaha mengurus BPJSnya sih cuman enggak anu karena dari kitakan masih CV jadi belum semuanya mendapatkan BPJS secara langsung....”(W.A3/301-305)*

*“...yang jelas jika ada terjadi hal yang berada didalam pabrik perusahaan tetap bertanggung jawab yo kayak merisakke ho.o to membawa kerumah sakit mengantar pulang”(W.K/371-373)*

*“....iya ada to mas ya semisalnya kita selalu menghimbau selalu kan ada banyak bahan-bahan yang terutama panas ya mas kita dianjurkan untuk memakai sepatu untuk menghindari panas itu agar tidak terkena ke badan, seperti itu yo katakanlah divisi tertentu yang bahan itu mas, nah itu kan ada dibeberapa apa namanya divisi sudah disediakan APAM mas, yang buat memadamkan api itu mas...”(W.T/344-350)*

*“Kita ada BPJS yakan semua ada BPJS nanti kalau memang mereka belum tercover ya kita akan tapi selama terjadi didalam pabrik ya kita harus tanggung jawab....”(W.K/348-350)*

Hal ini sesuai dengan teori Cascio, (1995) yang mengatakan keselamatan kerja ini berhubungan dengan pemberian perlindungan pada sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya baik fisik maupun psikis seperti pekerjaan yang beresiko tinggi dan lingkungan yang kurang nyaman dan aman untuk karyawan serta kesehatan karyawan yang kurang diperhatikan. Hal ini dapat diatasi dengan cara memberikan karyawan untuk berekreasi, memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bentuk asuransi.

Dalam penelitian ini memiliki kelemahan yaitu pada subjek yang diteliti karena tidak sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Dikarenakan dari pihak perusahaan menolak jika karyawan yang akan di wawancara dari setiap divisi karena takut akan mengganggu proses

produksi perusahaan. Serta waktu penelitian terbatas sehingga menurut peneliti hasil data yang diperoleh untuk penelitian ini kurang maksimal.

Dari hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dari kualitas kehidupan kerja yang pertama adalah kompensasi yang cukup meliputi : Gaji sesuai dengan UMP/UMK, bonus, tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan. Kemudian aspek kedua adalah komunikasi yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi / ide / gagasan pada saat rapat. Aspek yang ketiga penyelesaian konflik yaitu perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, agar karyawan dapat berkembang dalam menghadapi masalah yang terdapat di perusahaan. Aspek yang keempat dalam kualitas kehidupan kerja adalah K3 yaitu meliputi terdapatnya BPJS untuk karyawan yang mau mendaftar, adanya tanggung jawab dari perusahaan ketika terjadi kecelakaan kerja, dan tersedianya peralatan pendukung untuk bekerja agar karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kualitas kehidupan kerja pada karyawan adalah suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan betah dalam bekerja dan mampu mengoptimalkan diri didalam perusahaan. Adapun beberapa cara yang dilakukan CV panca putra perkasa untuk membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Sebagai berikut :

Perusahaan yang memberikan gaji yang layak serta bonus kerja kepada karyawannya akan menimbulkan rasa puas akan gaji yang diterima dikarenakan karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari serta karyawan akan merasa jika pekerjaan yang dilakukan setara dengan gaji yang diterima. Hal ini akan berdampak kepada lama bekerja karyawan pada suatu perusahaan.

Komunikasi yang baik di perusahaan bukan hanya dapat mampu menyelesaikan masalah yang sedang terjadi akan tetapi dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran atau aspirasi demi kemajuan perusahaan, maka akan membuat karyawan merasa memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan perusahaan, hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai saat bekerja.

Perusahaan yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan akan berdampak pada meningkatnya kemampuan karyawan

untuk mampu menyelesaikan konflik yang terjadi diperusahaan selain itu akan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Hal tersebut membuat karyawan akan mampu bekerja dengan waktu yang cukup lama.

Di perusahaan telah menyediakan fasilitas K3 untuk karyawan seperti adanya BPJS untuk karyawan yang bersedia, adanya peralatan pendukung untuk bekerja agar keselamatan karyawan terjamin, serta perusahaan akan bertanggung jawab ketika terjadi kecelakaan kerja kepada karyawannya. Selain membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk para pekerja. Perusahaan juga mengadakan sebuah event yang selalu di adakan setahun sekali, Dengan memberikan rasa aman dan nyaman dilingkungan kerja akan membuat karyawan merasa betah bekerja dengan waktu yang cukup lama. Hal tersebut menunjukan kualitas kehidupan kerja pada karyawan tergolong tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alzalabani, A. H. (2017). A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence. *Arabian J Bus Manad Review*, 1-9.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Journal Economia*, 1, 11-21.
- Aryansah, I., & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 76-86.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing Human Resource : Productivity, Quality of Life, Profits*. New York.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resource : Productivity, Quality of Life, Profits*. New York.
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. *Jurnal Penelitian*.
- Habibah, D. Y., & Lubis, R. (2015). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN BURNOUT SYNDROME PADA KARYAAWAN PT.SURYA ALAM PERMAIDI PALEMBANG. *Psikologia*, 10(3), 78-86.

- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasmalawati, N., & Restya, W. P. (2017, November). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara. *Jurnal Sains Psikologi*, 2, 63-67.
- Irawati, S. A. (2015). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN SAMPANG. *Jurnal Neo-bis*, 41-52.
- Iswandani, H. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA(QUALITY OF WORKLIFE)SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIUNIT OPERASIONAL PT.BNI(PERSERO). *Jurnal EKSEKUTIF*, 305-319.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Cimahi: ALFABETA,cv.
- Paseki, F. M. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara SulutTenggo Malut Di Manado. *Kualitas kehidupan kerja dan* , 1240-1249.
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA DAN PERSEPSI TERHADAP KINERJA. *Jurnal Psikologi Undip*, 42-49.
- Sajjad, N. K., & Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Research Journal of Recent Sciences*, 3, 92-99.